

Zitierhinweis:

Neubauer, A. C. & Freudenthaler, H. H. (2006). Modelle emotionaler Intelligenz. In R. Schulze, P. A. Freund & R. D. Roberts (Hrsg.), *Emotionale Intelligenz. Ein internationales Handbuch* (S. 39-59). Göttingen: Hogrefe

2

Modelle emotionaler Intelligenz

Aljoscha C. Neubauer
H. Harald Freudenthaler
Institut für Psychologie
Universität Graz, Österreich

Zusammenfassung

Das Konzept der emotionalen Intelligenz (EI) ist in den letzten Jahren durch Daniel Golemans Bestseller in der Öffentlichkeit enorm bekannt geworden. Ursprünglich wurde es 1990 von Peter Salovey und John Mayer eingeführt, die drei Hauptkomponenten der EI spezifizierten: Bewertung und Ausdruck von Emotionen, Regulation von Emotionen und Nutzung von Emotionen (mit weiteren Unterteilungen in jedem dieser so genannten Zweige). Sieben Jahre später stellten diese Autoren eine veränderte Version ihres EI-Konzepts und den ersten EI-Leistungstest (*Multifactor Emotional Intelligence Scale*, MEIS) vor. Modelle und Messinstrumente aus der Gruppe um John Mayer und Peter Salovey sind die bis dato einzigen veröffentlichten EI-Fähigkeitsmodelle. In dem vorliegenden Überblick über EI-Modelle werden sie den erst in jüngerer Zeit entwickelten „gemischten“ Modellen (wie bspw. dem von Bar-On) und dem Trait-EI-Konzept von Petrides und Furnham gegenübergestellt. Der Begriff gemischt spiegelt die Tatsache wider, dass EI als eine Sammlung von (teilweise bereits gut bekannten) Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften gesehen wird. Neben der Ausarbeitung der konzeptuellen Unterschiede zwischen diesen beiden Arten von EI-Modellen wird auch der grundlegende Unterschied bezüglich des Messansatzes aufgezeigt. Schließlich werden kritische Punkte in Bezug auf den Stellenwert von Fähigkeitsmodellen und gemischten Modellen diskutiert.

2.1 Einleitung

Die menschliche Intelligenz gehört zu den am häufigsten untersuchten Konstrukten im Bereich interindividueller Unterschiede. Die solide theoretische Grundlage und der empirisch nachgewiesene Nutzen kognitiver Fähigkeitstests sind gut dokumentiert (z. B. Schmidt & Hunter, 1998). Einige Forscher wenden allerdings ein, dass der IQ ein recht eng gefasstes Konzept darstellt. Ihrem Standpunkt zufolge ist kognitive Intelligenz zwar ein effektiver Prädiktor für schulischen und beruflichen Erfolg, andererseits jedoch ein mangelhafter Prädiktor für erfolgreiches Handeln im alltäglichen Leben (Brody, 1992). Entsprechend dieser Sichtweise beruht der Erfolg alltäglichen Handelns nicht einfach nur auf kognitiver Intelligenz, sondern vielmehr auch auf dem relativ neuen (und sich entwickelnden) Konstrukt der emotionalen Intelligenz.

Historisch betrachtet kann man zumindest einen Teil dieses Vorschlags auf Goleman zurückführen, der 1995 das Buch *Emotionale Intelligenz: Why it can matter more than IQ* veröffentlichte. Dieses Buch wurde in vielen Ländern ein Bestseller. Außerdem weckte es enormes öffentliches Interesse, welches sich bis heute in einer Unzahl von populärwissenschaftlichen Büchern, Zeitschriften- und Zeitungsartikeln, Comics und gelegentlich sogar Talkshows äußert. In der eher einfachen Sichtweise Golemans ist EI wesentlich wichtiger als kognitive Intelligenz. Da „klassische“ IQ-Werte nur etwa 20% des Erfolgs im Leben erklären, behauptet Goleman, dass sich der Rest zu einem großen Teil durch EI erklären lasse. Obwohl Golemans Behauptungen vielmehr auf a priori-Annahmen als auf empirischen Daten beruhen, scheint es dennoch plausibel, dass EI inkrementelle Validität besitzen könnte, die über kognitive Intelligenz und Persönlichkeit hinausgeht. Selbst wenn fundierte Wissenschaft in Golemans Buch dünn gesät ist, hat es vermehrte wissenschaftliche Untersuchungen im Bereich von EI angefangen. Unlängst sind zahlreiche Studien über die Konzeptualisierung, Operationalisierung, Validität und Nützlichkeit von EI in der rezensierten wissenschaftlichen Literatur und in einer Reihe von akademischen und semi-akademischen Büchern bzw. Buchkapiteln veröffentlicht worden.

Anstelle eines Konsens darüber, was genau EI denn nun tatsächlich ist, sind jedoch gleich mehrere alternative Modelle vorgeschlagen worden (z. B. Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1997; Salovey & Mayer, 1990; Weisinger, 1998). Diese Modelle fallen dabei in zwei recht unterschiedliche Gruppen, nämlich zum einen die Gruppe der Fähigkeitsmodelle und zum anderen die der gemischten Modelle (siehe Mayer, Salovey & Caruso, 2000a, 2000b; vgl. auch Freudenthaler & Neubauer, 2001). Bis auf Mayers und Saloveys Fähigkeitsmodell sind alle existierenden EI-Konzeptualisierungen gemischt und erweitern so die Bedeutung dieses Konstrukts durch die explizite Integration einer breiten Spanne von Persönlichkeitsmerkmalen. Fähigkeits- versus gemischte EI-Modelle unterscheiden sich aber nicht nur beträchtlich hinsichtlich der Reichweite ihrer Konzeptualisierungen, sondern auch bezüglich ihrer eingesetzten Messinstrumente. So favorisieren die Befürworter gemischter Modelle EI-Selbstberichtsverfahren, während die Vertreter der Fähigkeitsmodelle die Konstruktion leistungsbasierter Messverfahren initiiert haben.

In diesem Kapitel werden das ursprüngliche EI-Modell von Salovey und Mayer (1990) (im Folgenden EI 90 genannt), Mayers und Saloveys (1997) modifiziertes EI-Fähigkeitsmodell (mit EI 97 bezeichnet) sowie Bar-Ons (1997) nicht-kognitives gemischtes Modell emotionaler (und sozialer) Intelligenz besprochen. Außerdem werden zwei EI-Ansätze aus dem Organisationskontext (von Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000 sowie Dawda & Hart, 2000) kurz beschrieben, um die Analyse der konzeptuellen Grundlagen von EI zu

erweitern. Es ist bemerkenswert, dass andere EI-Modelle, wie etwa die oben genannten (z. B. Goleman, 1995; Cooper & Sawaf, 1997; Weisinger, 1998) (fast) keinen Widerhall in der wissenschaftlichen Literatur hervorgerufen haben. Daher sollen diese Modelle nur kurz angerissen werden. Leser mit weitergehendem Interesse mögen die oben zitierten Quellen heranziehen.

2.2 Salovey und Mayers (1990) ursprüngliches Modell emotionaler Intelligenz

Die Frage der Beziehung zwischen Intelligenz und Emotion ist sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf wissenschaftlicher Ebene ein andauernd und kontrovers diskutiertes Thema (für weitere Einzelheiten siehe Mayer, 2002; Mayer et al., 2000a). Peter Salovey und John Mayer sichteten 1990 die vorhandene psychologische Literatur über allgemeine Beiträge von Emotion und Emotionalität zur Persönlichkeit und schlugen ein neues Konzept vor, in welchem die beiden psychologischen Konzepte der Intelligenz und Emotion synthetisiert werden konnten. Sie veröffentlichten das erste formale EI-Modell, ein richtungsweisendes Rahmenkonzept zur Integration einer stimulierenden, aber unzusammenhängenden Menge an Forschungsarbeiten über interindividuelle Unterschiede in der Fähigkeit, emotionale Informationen zu *verarbeiten* und sich an sie *anzupassen*.

EI umfasst in diesem Rahmenkonzept, dessen wichtigste Details in Abbildung 2.1 dargestellt sind, drei konzeptuell verwandte mentale Prozesse, in die emotionale Informationen einfließen. Diese Prozesse sind: (1) die Bewertung und der Ausdruck von Emotionen, (2) die Regulation oder Kontrolle von Emotionen und (3) die adaptive Nutzung von Emotionen. Wie aus Abbildung 2.1 hervorgeht, sind zwei Zweige dieses Konzepts weiter unterteilt in Selbst und Andere. Hierdurch unterscheiden Salovey und Mayer die zwei Perspektiven der Wahrnehmung und Regulation eigener Emotionen und der Emotionen anderer Personen. Im unteren Zweig (Bewertung und Ausdruck) werden die Perspektiven Selbst und Andere bezüglich eines Inhaltsfaktors weiter unterteilt, nämlich in einen verbalen und in einen nonverbalen Bereich. Das Modell versucht, eine Reihe von gut etablierten Konstrukten aus der Emotionsforschung zu integrieren. Die Bewertung der Emotionen anderer im verbalen Bereich wird beispielsweise mit dem bekannten Konstrukt der *Empathie* gleichgesetzt.

Abbildung 2.1 zeigt auch, dass der linke obere Zweig vier Subfaktoren umfasst. Diese reflektieren die Annahme, dass Personen mit hoher EI Emotionen flexibler verwenden können aufgrund ihrer flexibleren Planung, ihres kreativeren Denkens und ihrer Fähigkeiten zur (Um-)Lenkung ihrer Aufmerksamkeit sowie zur Motivation ihrer selbst und anderer Personen. Ferner wird aufgrund dieses Modells angenommen, dass emotional intelligente Personen in bestimmten Bereichen besonders geschickt sein sollten. Diese Bereiche bestehen aus den Fähigkeiten (a) die eigenen Emotionen exakt wahrzunehmen und einzuschätzen, (b) sie – wenn es angebracht ist – anderen gegenüber exakt auszudrücken und mitzuteilen, (c) die Emotionen Anderer richtig zu erkennen und mit sozial angepasstem Verhalten auf sie zu reagieren, (d) die eigenen Emotionen und die Anderer effektiv zu regulieren, um bestimmte Ziele zu erreichen (z. B. die eigene Stimmung oder die Anderer zu verbessern) und (e) die eigenen Emotionen durch die Veranlassung zu adaptivem Verhalten zur Lösung von Problemen zu verwenden (vgl. Mayer & Salovey, 1993).

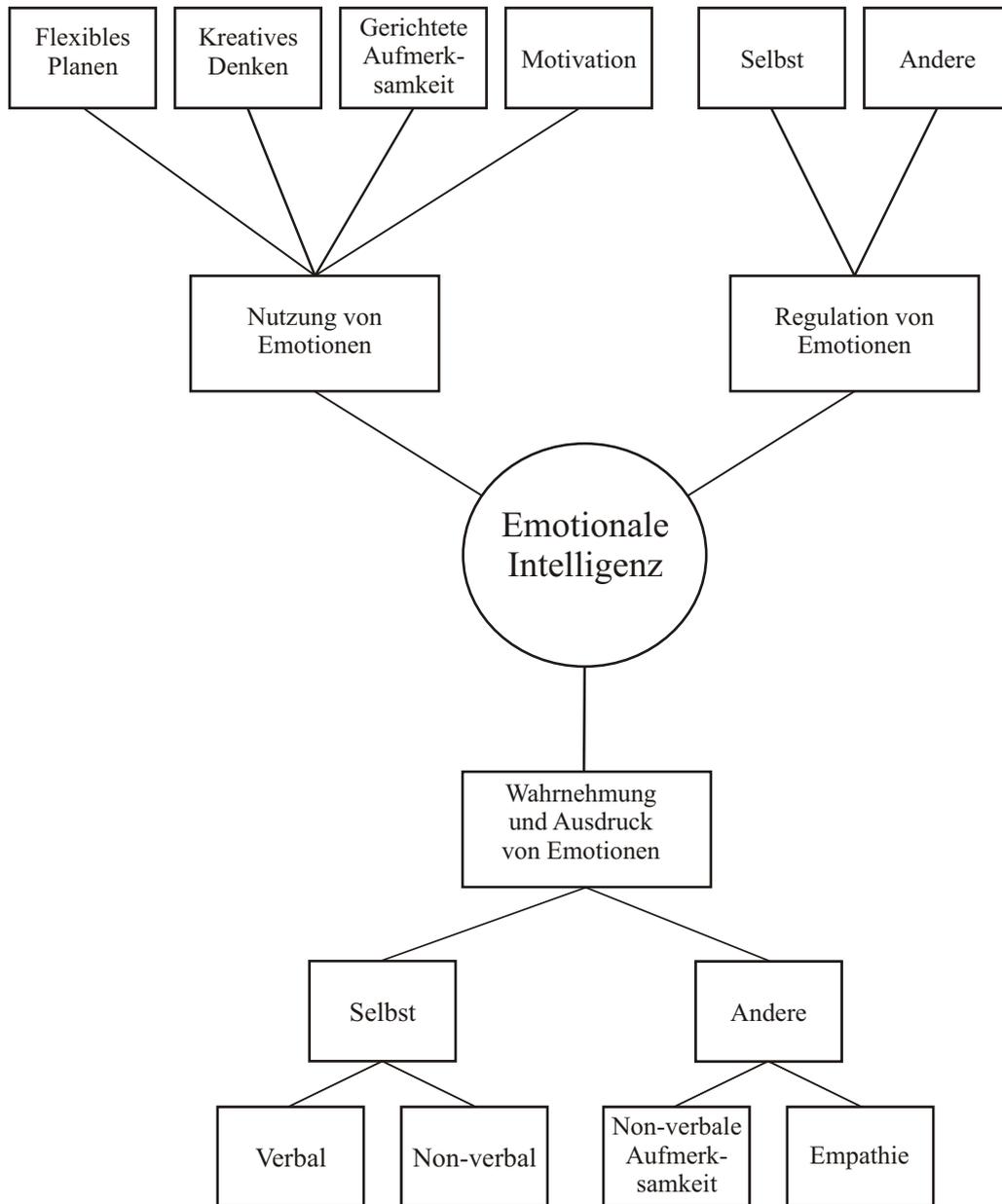


Abbildung 2.1 Salovey and Mayers 1990er Modell der emotionalen Intelligenz.

2.2.1 Operationalisierung und konzeptuelle Validierung

Zur Bewertung ihrer EI-Komponenten schlugen Salovey und Mayer (1990) verschiedene Messansätze vor, die in Selbstberichts- und Fähigkeitsmaße unterteilt werden können (vgl. Neubauer & Freudenthaler, 2001). An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass Salovey und Mayer bereits zu diesem frühen Zeitpunkt zeigen konnten, wie sich Aspekte emotionaler Intelligenz als distinkte Fähigkeiten messen lassen (z. B. Mayer, DiPaolo & Salovey, 1990; siehe auch Mayer & Geher, 1996). Jedoch sahen sie anfänglich auch Selbstberichtsverfahren zur Messung verwandter Konstrukte (z. B. Empathie, emotionaler Ausdrucksstärke oder Stimmungsregulation) als zusätzliche (Hilfs-)Maße emotionsbezogener Fähigkeiten an.

Bis dato wurde explizit nur ein Selbstberichtsverfahren (und kein einziges leistungs-basiertes Maß) entwickelt, das EI so misst, wie sie von Salovey und Mayer (1990) *ursprünglich* konzeptualisiert wurde. Dabei handelt es sich um das Messverfahren von Schutte et al. (SEI; 1998), die EI als Eigenschaft (*Trait*) ansehen (einen verwandten, aber konzeptuell stärker eingeschränkten Fragebogen haben Salovey, Mayer, Goldman, Turvey und Palfai mit der *Trait Meta Mood Scale* vorgelegt [1995]). Diverse Autoren führten Faktorenanalysen mit SEI-Daten durch (z. B. Ciarrochi, Deane und Anderson, 2002; Petrides und Furnham, 2000; Schutte et al., 1998) und erhielten jeweils unterschiedliche Faktorenlösungen. Zudem zeigen diese Befunde weder die Struktur der von Salovey und Mayer (1990) vorgeschlagenen emotionsbezogenen mentalen Fähigkeiten noch die Existenz einer kohärenten EI-Domäne auf.

2.2.2 Kritik und Erwiderung

Dass die ersten beiden Zweige des EI 90 (Bewertung und Ausdruck, Regulation) dem Bereich der mit emotionalen Fähigkeiten verwandten Konstrukte (die EI oder manchmal emotionale Kompetenz genannt werden) zugeschrieben wurden, kann als größtenteils unbestritten gelten. Der dritte Zweig des Modells wurde jedoch teilweise aufgrund der Unbestimmtheit der dort verwendeten Konzepte kritisiert. Was bedeuten beispielsweise „flexible Planung“, „Umlenkung der Aufmerksamkeit“ und dergleichen? Ebenso scheint der linke obere Zweig in Abbildung 2.1, der angeblich die Rolle von EI aufklärt, Verwirrung in wohlbekannte psychologische Konstrukte wie Aufmerksamkeit und Motivation zu bringen. Des Weiteren hat das freimütige Entleihen (und gelegentliche Abändern) etablierter Konstrukte die Frage aufgeworfen, ob EI überhaupt als eine neue Art von „Intelligenz“ angesehen werden dürfe (vgl. Neubauer & Freudenthaler, 2002; Weber & Westmeyer, 2001).

Trotz dieser Probleme behaupten Mayer und Salovey, dass EI eindeutig eine bedeutende neue Art der Intelligenz darstelle, da sich die von ihnen postulierten emotionsbezogenen Fähigkeiten gut mit weitläufig anerkannten konzeptuellen Definitionen von Intelligenz vertragen. Man beachte beispielsweise die Übereinstimmung mit Wechslers (1958) Definition von Intelligenz als „the aggregate or global capacity of the individual to act purposefully, to think rationally, and to deal effectively with his environment“ (S. 7). Obwohl EI wichtige Übereinstimmungen mit anderen Fähigkeitskonzepten wie der *sozialen Intelligenz* aufweist, behaupten Mayer und Salovey (1993), dass EI nicht bloß „alter Wein (d. h. soziale Intelligenz) in neuen Schläuchen“ sei. EI stelle stattdessen ein engeres, fokussierteres Konzept als soziale Intelligenz dar, da sie hauptsächlich auf die emotionalen Probleme ausgerichtet sei, die in persönliche und soziale Probleme eingebettet sind. Folglich sollte EI hinsichtlich der kognitiven Intelligenz eine bessere diskriminante Validität aufweisen (vgl. Mayer & Salovey, 1997). Andererseits sei EI

weiter gefasst, da sie auch die Wahrnehmung von und das logische Denken über *innere* Emotionen einschlieÙe (Mayer, Caruso & Salovey, 1999).

Nicht zuletzt behaupteten Mayer und Salovey (1993), EI repräsentiere spezifische Mechanismen, die der Verarbeitung affektiver Informationen zugrunde liegen könnten. Damit plädieren sie auch dafür, dass EI nicht als eine Sammlung sozial erwünschter Persönlichkeitseigenschaften und Begabungen angesehen werden sollte, sondern als eine Intelligenz, die die Verarbeitung bestimmter Informationsarten verbessert. Auf eine Art stellt diese Annahme die erste Abgrenzung des Bereichs dar – es ist dann Aufgabe der Forschungsgemeinde, zwischen fähigkeitsbasierten und gemischten EI-Modellen zu entscheiden.

2.3 Mayer und Saloveys (1997) revidiertes Fähigkeitsmodell emotionaler Intelligenz

Mayer und Salovey präsentierten 1997 eine revidierte und verbesserte Konzeptualisierung von EI (hier mit EI 97 bezeichnet), die emotionale Intelligenz strikt auf ein mentales Fähigkeitskonzept beschränkt und es von klassischen sozio-emotionalen Persönlichkeitseigenschaften wie den Eysenckschen PEN-Faktoren, den Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften und vielen anderen trennt. In dem revidierten Modell ist der obere linke Zweig des Modells von 1990 (EI 90) in Abbildung 2.1 ausgelassen. Dafür wurde eine neue leistungsbezogene Domäne aufgenommen, nämlich das „Nachdenken über Emotionen“ (Mayer & Salovey, 1997). Im EI 97 definieren die Autoren EI als eine Sammlung emotionaler Fähigkeiten, die in vier Klassen, Facetten oder (in ihrer Terminologie) Zweige unterteilt werden kann. Diese vier Klassen emotionsbezogener Fähigkeiten sind von grundlegenden bis hin zu höheren Fertigungsstufen angeordnet (siehe auch Mayer et al., 1999, 2000b). Innerhalb eines jeden Zweiges werden vier repräsentative Fähigkeiten beschrieben, die sich hinsichtlich ihres Auftretens in der Entwicklung unterscheiden (siehe Abbildung 2.2).

Zweig I (*Wahrnehmung, Bewertung und Ausdruck von Emotionen*) beinhaltet das Empfangen und Erkennen emotionaler Informationen und umfasst die grundlegenden emotionsbezogenen Fertigkeiten. Diese Komponenten reichen von der Fähigkeit, eigene Emotionen zu erkennen, bis hin zu der Fähigkeit, distinkte Emotionen zu unterscheiden, beispielsweise ehrliche und unehrliche Gefühlsausdrücke auseinander zu halten (vgl. Abbildung 2.2). Diese grundlegenden Input-Prozesse sind notwendige Voraussetzungen für die weitere Verarbeitung emotionaler Informationen beim Problemlösen in sozialen Kontexten (Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2001).

Zweig II (*Emotionale Förderung des Denkens*) beschreibt die Verwendung von Emotionen zur Verbesserung des schlussfolgernden Denkens und hebt diverse emotionale Ereignisse hervor, die die intellektuelle Verarbeitung unterstützen. In diesem Zweig sind Emotionen enthalten, die Aufmerksamkeit auf wichtige Informationen richten, sowie unterschiedliche Stimmungen, die verschiedene Arten des Denkens erleichtern können (z. B. deduktives vs. induktives Schlussfolgern).

Zweig III (*Verstehen und Analysieren von Emotionen*) enthält die kognitive Verarbeitung von Emotionen und umfasst vier typische Fähigkeiten bezüglich des abstrakten Verständnisses von und des Denkens über Emotionen. Diese Komponenten reichen von der Fähigkeit, Emotionen zu benennen und Beziehungen zwischen den Bezeichnungen und den Emotionen selbst zu erkennen bis hin zu der Fähigkeit, potenzielle Übergänge zwischen Emotionen auszumachen.

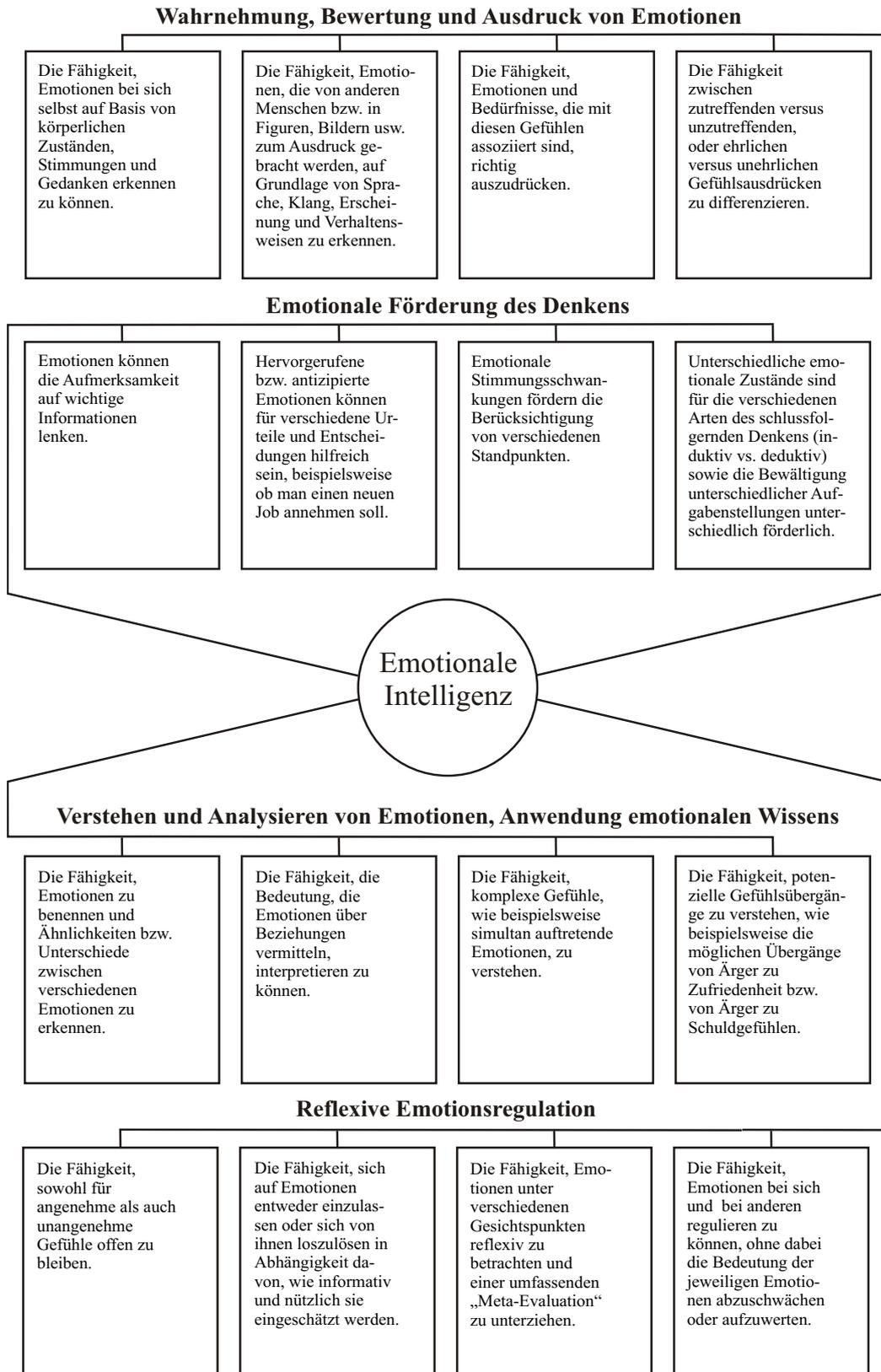


Abbildung 2.2 Mayer und Saloveys 1997er Modell der emotionalen Intelligenz.

Zweig IV (*Reflexive Emotionsregulation*) bezieht sich auf die Fähigkeit, mit den eigenen Emotionen und denen anderer Menschen zurecht zu kommen, um das emotionale und intellektuelle Wachstum zu fördern. Diese Fähigkeit umfasst die am höchsten entwickelten Fertigkeiten, angefangen bei der Fähigkeit, sowohl angenehmen als auch unangenehmen Gefühlen gegenüber offen zu bleiben, bis hin zu der Fähigkeit, Emotionen bei sich und bei anderen zu regulieren, indem angenehme Emotionen verstärkt und unangenehme gemäßigt werden. Die reflektive Emotionsregulation repräsentiert eine Schnittstelle vieler Faktoren, darunter solche motivationaler, emotionaler und kognitiver Art, die für einen erfolgreichen Umgang mit Gefühlen erkannt und ausbalanciert werden müssen (Mayer, 2001; Mayer et al., 2001).

2.3.1 Konvergenz von EI mit Standardkriterien für eine Intelligenz

Mayer und Kollegen behaupten in einer Reihe neuerer Veröffentlichungen (z. B. Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 1999, 2000a, 2001), dass ihre revidierte Konzeptualisierung nun wichtige Kriterien erfülle, die es nachdrücklich rechtfertigen, EI im Bereich der Intelligenzkonstrukte anzusiedeln. Die angegebenen Kriterien sind konzeptueller, korrelativer und entwicklungsspezifischer Natur. In den folgenden Abschnitten werden wir diese Kriterien kurz und knapp behandeln.

Konzeptuelles Kriterium. Die Autoren behaupten, dass sich EI aus einer Reihe von konzeptuell verwandten mentalen Fähigkeiten zusammensetzt, die sich auf verschiedene Aspekte des Denkens über Emotionen beziehen und klar von Persönlichkeitseigenschaften und Talenten unterschieden werden können. Überdies beinhalten die von ihnen vorgeschlagenen EI-Zweige jene mentalen Prozesse, die weithin als zentrale Bestandteile eines Intelligenzsystems anerkannt sind, das heißt abstraktes Verstehen oder Schlussfolgern als untrügliches Kennzeichen eines solchen Systems, das von verschiedenen Zusatzfunktionen der Input-, Wissens- und Meta-Verarbeitung unterstützt wird (Mayer et al., 2000a, 2001). Somit kann EI laut Mayer und Salovey als eine Reihe von emotionsbezogenen Fähigkeiten operationalisiert werden, die klar definierte Leistungskomponenten besitzen.

Korrelationskriterium. Mayer et al. sind der Ansicht, dass EI eine Reihe von Komponenten mentaler Fähigkeiten beschreibt, die untereinander in einem engen Zusammenhang stehen und mit anderen, besser etablierten Intelligenzen moderat korrelieren. Diese moderaten Korrelationen deuten an, dass die neue Intelligenzkomponente einerseits zum Bereich der „Intelligenzen“ gehört und dass sie sich andererseits auch von den schon identifizierten und gemessenen unterscheidet. Dieser Befund ist wichtig, da bei zu hohen Korrelationen die Möglichkeit bestünde, dass die neuen Intelligenzen sich nicht genügend von den traditionellen Intelligenzkonzeptionen unterscheiden.

Entwicklungskriterium. Wenn EI sich wie eine traditionell anerkannte Intelligenz verhält, sollte sie sich mit dem Alter und der Erfahrung verändern. Zu diesem Zweck sagt Mayer und Saloveys EI-Modell voraus, dass das EI-Niveau einer Person mit dem Alter und den Erfahrungen zunimmt. Mayer und Salovey nehmen weiterhin an, dass EI anstelle angeborener oder statischer Fertigkeiten eine Reihe von erworbenen Fertigkeiten widerspiegelt, die sich durch Erfahrung und soziale Interaktion entwickeln (vgl. Davies, Stankov & Roberts, 1998; Schaie, 2001). Überdies spiegelt der dritte Zweig (Verstehen von Emotionen) hauptsächlich die Verarbeitung von Emotionen unter Ver-

wendung einer erworbenen emotionalen Wissensgrundlage wider (siehe Mayer et al., 2001). Aufgrund dieser Behauptungen würde man erwarten, dass EI insbesondere mit der kristallinen Intelligenz zusammenhängt.

2.3.2 Operationalisierung und konzeptuelle Validierung

Mayer und Salovey (1997) behaupten, dass nur psychometrische Leistungstests zu den vorgeschlagenen emotionsbezogenen Fähigkeiten die Existenz eines EI-Konzepts zeigen und nachweisen können, indem sie eine Unterscheidung zwischen richtigen und falschen Antworten ermöglichen. Da es für dieses Anliegen seinerzeit keine Messungsansätze gab, entwickelten Mayer et al. (1999) die *Multifactor Emotional Intelligence Scale* (MEIS), die aus zwölf Leistungsaufgaben zur Messung der vier Zweige des 1997er-Modells von Mayer und Salovey besteht. Es folgt eine kurze Beschreibung dieser Testbatterie.

1. Zweig I wird durch vier Aufgaben erfasst, die die Fähigkeit messen sollen, Emotionen in Gesichtern, Musik, graphischen Darstellungen und Geschichten zu erkennen.
2. Zweig II wird durch zwei Aufgaben erfasst, die die Fähigkeit messen sollen, Emotionen in Wahrnehmungs- und kognitive Prozesse zu integrieren.
3. Zweig III wird durch vier Aufgaben erfasst, die die Fähigkeit testen sollen, über Emotionen nachzudenken und sie zu verstehen.
4. Für Zweig IV wurden zwei Aufgaben konstruiert, die die Fähigkeiten von Personen messen sollen, mit ihren eigenen Emotionen und den Emotionen Anderer umzugehen.

Im Gegensatz zum Bereich der kognitiven Intelligenz, in dem die Richtigkeit der Antworten gewöhnlich (relativ) leicht durch logisches Denken bestimmt werden kann, hat es sich als schwierig herausgestellt, die Richtigkeit von Antworten eindeutig zu bestimmen, wenn es um Emotionen geht (für eine Diskussion siehe Zeidner, Matthews & Roberts, 2001). Gegenwärtig werden hier drei Ansätze verfolgt:

1. Gruppenkonsens: Jede Antwort wird gemäß des Anteils an Personen bewertet, die dieselbe Antwort gaben.
2. Punktezuweisung durch Experten: Die richtige Antwort wird dadurch bestimmt, dass Experten des entsprechenden Bereichs dazu befragt werden, was die beste/richtige Antwort ist (bei der MEIS wurde dies von den beiden Testautoren Mayer und Caruso selbst vorgenommen).
3. Zielkriterium: Wo immer es möglich ist, kann ein Zielkriterium verwendet werden, d. h. die Zielperson, die die Emotion zum Ausdruck bringt, wird nach der Emotion gefragt.

Für die Untertests *Wahrnehmung von Emotionen in Musik, grafische Darstellungen und Geschichten* in der MEIS gaben die Testautoren die besten Antwortalternativen selbst an.

Um die MEIS (und somit auch das zugrundeliegende EI-Modell) empirisch zu validieren, führten Mayer et al. (1999) eine exploratorische Faktorenanalyse durch, die eine Drei-Faktoren-Lösung ergab: Emotionswahrnehmung, Integration und Verständnis von Emotionen und Management von Emotionen. Weil es zwischen diesen Faktoren beträchtliche Korrelationen gab (zwischen $r = .33$ und $r = .49$), berechneten die Autoren eine hierarchische Faktorenanalyse. Hierbei wurde ein einzelner *EI-Generalfaktor*

zweiter Ordnung extrahiert, auf dem jeder der Primärfaktoren signifikante Ladungen vorwies.

Eine von Roberts, Zeidner und Matthews (2001) durchgeführte exploratorische Faktorenanalyse der konsensbasierten Werte der MEIS-Subskalen brachte ebenfalls drei interpretierbare Faktoren hervor (Wahrnehmung, Verstehen und Management). Im Widerspruch zu den Befunden von Mayer et al. luden die beiden Integrations-Subskalen (Zweig II) jedoch in etwa gleich hoch auf den drei extrahierten Faktoren. Also scheint die Nutzung von Emotionen zur Förderung von Denken und Handeln einen komplexen faktoriellen Bereich darzustellen, der emotionsbezogene Fähigkeiten aller drei anderen Zweige umfasst oder erfordert, d. h. die Fähigkeit, Emotionen korrekt wahrzunehmen und einzuschätzen (Wahrnehmung), die Fähigkeit, die verschiedenen Relationen zwischen Emotionen, Gedanken und anderen Empfindungen zu verstehen (Verständnis), sowie die Fähigkeit, eigene Emotionen effektiv zu regulieren (Management). Dennoch erwies sich die vorgeschlagene Vier-Faktoren-Struktur bei konfirmatorischen Faktorenanalysen von Roberts et al. (2001), die sowohl für den konsensbasierten- als auch für den Experten-Scoring-Ansatz durchgeführt wurden, als das überzeugendste der getesteten Modelle.

Eine weitere Evaluation der MEIS nahmen Ciarrochi, Chan und Caputi (2000) vor. In Übereinstimmung mit Mayer et al. (1999) fanden sie heraus, dass alle MEIS-Maße auf der ersten Hauptkomponente luden, was einen weiteren Beleg für einen „emotionalen g-Faktor“ darstellt. Neben dem g-Faktor konnten sie jedoch nur zwei weitere Faktoren extrahieren, die als emotionale Wahrnehmung und Emotionsregulation/-management bezeichnet werden. Die Aufgaben zur Messung der emotionalen Integration (Zweig II) und des Verstehens (Zweig III) zeigten sowohl auf dem Wahrnehmungs- als auch auf dem Regulationsfaktor hohe Ladungen.

Insgesamt unterstützen diese Befunde sowohl die Annahme eines g-Faktors der EI als auch die konzeptuelle Validität zumindest der Zweige I und IV (Wahrnehmung und Management/Regulation von Emotionen). Die konzeptuelle Validität der Zweige II und III bleibt jedoch eher fragwürdig. Darüber hinaus zeigte die umfassende Evaluation der MEIS von Roberts et al. (2001) mehrere schwerwiegende Probleme in Bezug auf die Messung und Punktezuweisung auf. Einige der Fähigkeitsmaße sind aufgrund geringerer Reliabilitäten problematisch (siehe auch Ciarrochi et al., 2000). Die Korrelationen zwischen konsens- und expertenbasiert ausgewerteten Subskalen sind viel zu gering, um eine zufriedenstellende Übereinstimmung zwischen diesen beiden Scoringmethoden nachzuweisen. Außerdem weisen konsens- und expertenbasierte EI-Maße unterschiedliche Beziehungen zu verschiedenen Kriteriumsvariablen auf. Daher scheint es fragwürdig zu sein, ob durch diese beiden Punktezuweisungsverfahren dieselben individuellen Eigenschaften erfasst werden.

Um einige dieser Probleme zu lösen und die psychometrischen Eigenschaften der MEIS zu verbessern, entwickelten Mayer und Kollegen den *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT; Mayer et al., 2000b; vgl. auch Mayer, Salovey, Caruso und Sitarenios, 2003). Im MSCEIT werden zwei Punktezuweisungsverfahren verwendet: (1) ein allgemeines konsensbasiertes Kriterium, das auf den Antworten von über 2000 Personen basiert, und (2) ein expertenbasiertes Kriterium, dem die Einschätzungen von 21 Mitgliedern der International Society of Research in Emotion zugrunde liegen (siehe Mayer et al., 2003). Bei letzterem wird jede Antwort entsprechend des Anteils an Experten bewertet, die dieselbe Antwort gaben. Mayer et al. (2003) berichten in einer neueren Analyse der Korrelationen dieser beiden Kriterien sowohl einen

erstaunlich hohen Korrelationskoeffizienten von $r = .91$ als auch verbesserte Reliabilitätsindizes.

Zeidner et al. (2001) weisen jedoch darauf hin, dass es Aufgabe von Mayer und Kollegen ist zu zeigen, dass dieses neue Maß eine konzeptuelle Überschneidung (d. h. hohe Korrelationen) mit seinem Vorgänger MEIS hat (wie es für die meisten der gut etablierten psychologischen Tests Standard ist, wie z. B. für die Wechsler-, Kaufmann- und Stanford-Binet-Skalen im Bereich der akademischen Intelligenz). Ohne einen solchen Nachweis behaupten Zeidner et al.: „it is entirely possible that what is being assessed each time is something entirely dissimilar, rendering it impossible to compile a corpus of knowledge around which a concept like EI might coalesce“ (Zeidner et al., 2001, S. 268).

Zum Abschluss dieses Abschnitts soll angemerkt werden, dass die Forschungsgruppe um Mayer bislang die ersten und einzigen (veröffentlichten) Bemühungen um die Entwicklung von EI-Leistungstests unternommen hat. Trotzdem erscheint die MEIS in mehrerlei Hinsicht problematisch, und der aktuelle empirische Stand des MSCEIT erfordert unabhängige Forschungsarbeiten zur Bekräftigung seiner psychometrischen Eigenschaften und seiner Konstruktvalidität.

2.4 Das gemischte Modell emotionaler Intelligenz von Bar-On

Im Unterschied zu Mayers und Saloveys Fähigkeitskonzeption von EI beziehen gemischte Modelle (z. B. Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Goleman, 1995, 1998; Weisinger, 1998) EI nicht ausschließlich auf Emotionen oder Intelligenz.

Stattdessen behaupten sie, dass EI oft als Bezeichnung für eine mannigfaltige Gruppe von Persönlichkeitsmerkmalen verwendet wird, die Erfolg sowohl in beruflichen als auch privaten Lebensbereichen vorherzusagen vermag. Weil Bar-Ons (1997) breite Konzeptualisierung von EI unter den existierenden Modellen die meiste Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Literatur erhalten hat – sie ist zumindest die einzige, zu der empirische Befunde berichtet worden sind – ist sie das einzige Modell, das hier erörtert wird.

Im Gegensatz zu Salovey und Mayer, die annehmen, dass EI fähigkeitsbasiert ist, definiert Bar-On (1997) EI als „an array of noncognitive capabilities, competencies, and skills that influence one’s ability to succeed in coping with environmental demands and pressures“ (S. 14). Für Bar-On, einen klinischen Psychologen, ist EI in hohem Maße relevant, da sie die Frage beantwortet, warum manche Menschen in ihrem Leben erfolgreicher sind als andere.

Bar-On prüfte Persönlichkeitsmerkmale, die jenseits der kognitiven Intelligenz den Lebenserfolg bestimmen sollen, und identifizierte fünf umfassende Dimensionen. Er sieht diese Dimensionen, die in 15 Unterskalen weiter unterteilt werden, als Schlüsselfaktoren der EI an:

1. Intrapersonale Fertigkeiten umfassen

- Selbstachtung (sich seiner selbst bewusst sein, sich selbst verstehen und akzeptieren),
- emotionale Selbstaufmerksamkeit (sich der eigenen Emotionen bewusst sein und sie verstehen),
- Bestimmtheit (die eigenen Emotionen, Ideen, Bedürfnisse und Wünsche ausdrücken),
- Selbstaktualisierung (die eigenen potenziellen Fähigkeiten erkennen) und
- Unabhängigkeit (selbstbestimmt, selbstgesteuert und frei von emotionaler Abhängigkeit sein);

2. Interpersonale Fertigkeiten umfassen

- Empathie (sich der Emotionen anderer bewusst sein und sie verstehen),
- soziales Verantwortungsgefühl (sich selbst als ein konstruktives Mitglied der eigenen sozialen Gruppe zeigen) und
- zwischenmenschliche Beziehungen (intime Beziehungen aufbauen und pflegen);

3. Anpassungsfähigkeit umfasst

- Problemlösen (persönliche und soziale Probleme konstruktiv lösen),
- Realitätsprüfung (die eigenen Gedanken und Gefühle validieren) und
- Flexibilität (die eigenen Gefühle, Gedanken und das Verhalten an sich ändernde Bedingungen anpassen);

4. Stressmanagement umfasst

- Stresstoleranz (aktiv und positiv Stress bewältigen) und
- Impulskontrolle (einem Impuls oder Trieb widerstehen oder ihn aufschieben und die eigenen Emotionen kontrollieren); sowie

5. Allgemeine Stimmung umfasst

- Fröhlichkeit (mit dem eigenen Leben zufrieden sein) und
- Optimismus (positive Einstellungen pflegen).

Im Jahr 2000 präsentierte Bar-On eine revidierte Konzeptualisierung seines ursprünglichen EI-Modells. Diese modifizierte Konzeptualisierung, die er als ein „Modell der emotionalen und sozialen Intelligenz“ bezeichnete, setzt sich aus zehn Komponenten des ursprünglichen Modells zusammen. Die Komponenten des überarbeiteten Modells sind Selbstachtung, emotionale Selbstaufmerksamkeit, Bestimmtheit, Empathie, zwischenmenschliche Beziehungen, Stresstoleranz, Impulskontrolle, Realitätsprüfung, Flexibilität und Problemlösen. Die anderen fünf Subkomponenten des ursprünglichen Modells (d. h. Selbstaktualisierung, Unabhängigkeit, soziales Verantwortungsgefühl, Optimismus und Fröhlichkeit) werden jetzt eher als *förderliche* denn als *konstituierende Komponenten* der emotionalen und sozialen Intelligenz angesehen.

2.4.1 Operationalisierung und konzeptuelle Validität

Wie das Modell von Mayer und Salovey erforderte Bar-Ons Modell ein neues Bewertungsinstrument. Um sein gemischtes EI-Modell von 1997 bewerten zu können, entwickelte Bar-On das so genannte *Emotional Quotient Inventory* (EQ-i; 1997), welches aus 133 Items besteht. Durch Faktorenanalysen konnte das vorgeschlagene Modell empirisch mehr oder weniger bestätigt werden (siehe auch Bar-On, Brown, Kirkcaldy & Thomé, 2000; Petrides & Furnham, 2001). Bar-On postulierte, dass der Gesamtestwert einen Indikator für die allgemeine EI einer Person darstellt.

Für die kriteriumsbezogene Validität berichtete Bar-On (1997) Korrelationen von bis zu $r = .52$ zwischen EQ-i-Faktoren und Selbstberichtsmaßen der beruflichen Leistung und Arbeitszufriedenheit. Als Reaktion auf diese Studie untersuchten Petrides und Furnham (2001) in zwei ihrer eigenen Studien die Beziehungen der EQ-i-Skalen zu Maßen bekannter Persönlichkeitseigenschaften. Ihre Ergebnisse, die auf Faktorenanalysen von mehreren zusätzlichen Persönlichkeitsmaßen basieren, erbrachten sowohl im Eysenck'schen Faktorraum (Studie 1) als auch im Fünf-Faktoren-Modell (Studie 2) die Isolation eines EI-Faktors. Andere Autoren berichteten jedoch von einer hohen Multikollinearität zwischen den EQ-i-Faktoren und Persönlichkeitseigenschaften. Dawda und Hart (2000) beobachteten moderate bis hohe Korrelationen der EQ-i-Werte mit Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit sowie negative Korrelationen des EQ-i mit Depression, somatischer Symptomatologie und gehäuften Auftreten von somatischen Symptomen unter Stress. In Analogie dazu erhielten Newsome, Day und Catano (2000) eine sehr hohe Korrelation von $r = -.77$ zwischen dem EQ-i-Wert und dem Ängstlichkeitsfaktor des 16 PF. Jedoch fanden sie keine Korrelationen zwischen dem EQ-i und kognitiven Fähigkeiten oder akademischen Leistungen (akademische Leistungen korrelierten aber signifikant mit kognitiven Fähigkeiten, Extraversion und Selbstkontrolle). Aufgrund dieser Ergebnisse – und insbesondere wegen der hohen Korrelation mit Ängstlichkeit – zogen Newsome et al. den Schluss, dass das EQ-i im Großen und Ganzen als ein Maß für (fehlenden) Neurotizismus angesehen werden kann.

2.4.2 Einschränkungen und kritische Aspekte

Bar-Ons Konzeptualisierung beinhaltet nicht nur emotionsbezogene mentale Fähigkeiten, sondern auch weiter gefasste soziale Fertigkeiten (z. B. Bestimmtheit) und Eigenschaften, die keine Fähigkeiten darstellen, sondern sich auf Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Impulskontrolle) und chronische Stimmungen (Fröhlichkeit, Optimismus) beziehen. Die Eignung des Ausdrucks EI scheint daher für einige eher fragwürdig zu sein (vgl. Neubauer & Freudenthaler, 2002): Einige der von Bar-On vorgeschlagenen Komponenten stehen bestenfalls indirekt zu emotionalen Prozessen in Verbindung (z. B. Problemlösen oder Realitätsprüfung). Deshalb kann das Konstrukt nicht „emotional“ genannt werden.

Andere Komponenten benennen nicht eine Fähigkeit, sondern eher Eigenschaften, die sich auf die von Menschen bevorzugten Verhaltensweisen (z. B. soziale Verantwortlichkeit) beziehen. Auch deshalb kann das Konstrukt nicht als „Intelligenz“ bezeichnet werden. Obwohl unter Intelligenzforschern große Einigkeit darüber herrscht, dass es neben der klassischen Intelligenz weitere Eigenschaften gibt, die Erfolg vorhersagen können, lehnen es die meisten von ihnen vehement ab, diese Merkmale als Intelligenzkomponenten zu klassifizieren. Die Kritik an der „Verschwommenheit“ des (ursprünglichen) EI-Konzepts von Salovey und Mayer (z. B. Weber & Westmeyer, 2001) trifft sogar

noch wesentlich stärker auf Bar-Ons Modell zu. Wenn Fähigkeiten und Eigenschaften und sowohl emotionale wie nicht-emotionale Konstrukte als (emotionale) Intelligenz bezeichnet werden können, wo sind dann die (notwendigen) Grenzen eines solchen psychologischen Konstrukts? Ist dann der ganze Bereich der Persönlichkeitspsychologie einfach ein Bereich emotionaler Intelligenz?

2.5 Konzeptuelle Ansätze zu emotionaler Intelligenz innerhalb eines Organisationskontexts

Boyatzis et al. (2000) schlugen eine Konzeptualisierung von EI vor, die vier Kompetenzcluster umfasst (nämlich Selbstaufmerksamkeit, Selbstmanagement, soziale Aufmerksamkeit und soziale Fertigkeiten), welche sich untereinander jeweils in Bezug auf zwei Dimensionen voneinander unterscheiden: (1) Selbst versus Andere und (2) Erkennen versus Regulation oder Management (siehe auch Goleman, 1998, 2001). Ähnlich wie in Bar-Ons gemischtem Modell beziehen die vier Kompetenzcluster verschiedene Komponenten mit ein, die nicht ausschließlich auf emotionsbezogene Kompetenzen beschränkt sind (z. B. emotionale Selbstaufmerksamkeit), sondern sich eher auf breitere soziale Fertigkeiten (z. B. Führung, Konfliktmanagement, Förderung Anderer) oder Persönlichkeits- und Motivationskonstrukte (z. B. Selbstvertrauen, Dienstleistungsorientierung, Initiative, Leistungsorientierung) beziehen. Jedoch ergaben empirische Analysen der vorgeschlagenen EI-Konzeptualisierung mit Hilfe des sogenannten Emotional Competence Inventory (das für eine Bewertung der vorgeschlagenen Kompetenzkomponenten aus organisationaler Perspektive konstruiert wurde) ziemlich inkonsistente Befunde und konnten die angenommene Struktur der Kompetenzen nicht bestätigen (siehe auch Matthews, Zeidner & Roberts, 2002).

Bezüglich des Einflusses von EI auf Erfolg und Leistung im organisationalen Kontext stellten Dawda und Hart (2000) einen anderen relativ breiten Ansatz vor. Seit mehreren Jahren bereits arbeiten Dulewicz und Higgs (z. B. Dulewicz, 1998; Dulewicz & Herbert, 1999) an der Identifikation von Kompetenzen, die mit Erfolg im organisationalen Kontext in Verbindung stehen. Sie entwickelten einen Fragebogen zur Überprüfung der Arbeits-Kompetenz („Job Competencies Survey“, JCS). Für jede der 40 Kompetenzen wurde ein Gesamtwert ermittelt, indem die Leistungsratings des bewerteten Mitarbeiters und die seines Vorgesetzten summiert wurden. In einer neueren Studie unterteilten Dawda und Hart (2000) diese Kompetenzen mit Hilfe von Inhaltsanalysen in drei verschiedene Gruppen, und zwar emotionale (EQ), intellektuelle (IQ) und managertypische (MQ) Kompetenzen. Sechzehn der 40 Kompetenzen (von denen angenommen wird, dass sie mit verschiedenen Komponenten von bestehenden (gemischten) EI-Modellen in Verbindung stehen) wurden sechs Clustern von EQ-Kompetenzen zugeordnet, und zwar Sensibilität vs. Leistung, Flexibilität, Einfluss und Anpassungsfähigkeit, Entschlossenheit und Bestimmtheit, Energie vs. Integrität sowie Führung. Ähnlich wie bei bestehenden gemischten EI-Modellen umfassen die ausgewählten EQ-Kompetenzen eine relativ breite Kombination von individuellen Eigenschaften, Werten und (sozialen) Verhaltensweisen. Um jedoch die prädiktive/inkrementelle Validität der drei verschiedenen Kompetenztypen zu überprüfen, ermittelte man Korrelationen der zusammengefassten Werte der EQ-, IQ- und MQ-Kompetenz-Skalen sowie der zusammengesetzten Maße von EQ + IQ- und EQ + IQ + MQ-Kompetenzen mit langfristiger Beförderung von Managern. Auf Basis multipler Regressionsanalysen berichten die Autoren, dass alle drei Arten von Kompetenzen (EQ, IQ, MQ) einzeln ebenso wie die zwei zusammengesetzten Skalen (EQ + IQ, EQ + IQ + MQ) signifikant zum Anteil beförder-

ter Manager in ihrer Organisation über einen Zeitraum von sieben Jahren beitragen und dabei 71% der Gesamtvarianz der abhängigen Variable erklären. Nach Dulowicz und Higgs belegen diese Befunde die inkrementelle Validität von EI sowie die angenommene Nützlichkeit der Kombination verschiedener Arten von Kompetenzen in Bezug auf die Vorhersage von Erfolg.

2.6 Allgemeine Diskussion

Dreizehn Jahre, nachdem das Konzept der emotionalen Intelligenz erstmalig durch Salovey und Mayer (1990) erwähnt wurde, sehen wir schließlich einige kleine, aber dennoch bedeutsame Schritte in Richtung der Entwicklung eines kohäsiven EI-Modells. Golemans populäre Behauptungen über EI, wenn sie selbst auch nicht empirisch belegt sind, spornten wissenschaftliche Forschung zu dem Konstrukt an. Neuere Arbeiten zur EI fokussieren auf zwei Aspekte:

1. Wie auch in anderen Kapiteln dieses Buchs hervorgehoben wird, ist die Bedeutung der Unterscheidung zweier vielleicht fundamental verschiedener Arten von Modellen offensichtlich geworden. Diesen beiden Arten von Modellen sind unterschiedliche Bezeichnungen zugeschrieben worden, zum Beispiel Fähigkeits- versus gemischte EI-Modelle (Mayer et al., 1999). Während Modelle der ersten Art sich strikt auf EI als ein Fähigkeitskonstrukt beziehen, erlauben Modelle der zweiten Art die Kombination einer viel größeren Anzahl von verschiedenen (teilweise älteren und gut etablierten) Persönlichkeitseigenschaften unter dem Sammelbegriff der EI. In Bezug auf die verschiedenen Ansätze zur Messung von EI unterstrichen Petrides und Furnham (2001) vor kurzem eine konzeptuelle Unterscheidung zwischen *Trait-EI* und *Fähigkeits-Informationsverarbeitungs-EI*. Die Autoren schlugen ein Trait-Konzept von EI vor, das EI als Trait innerhalb des Persönlichkeitsbereichs ansieht, der verschiedene Verhaltensdispositionen und selbst eingeschätzte Fertigkeiten umfasst und mit Selbstberichtsverfahren gemessen werden sollte. In Anbetracht der Tatsache, dass Intelligenz und Persönlichkeit unabhängige Konstrukte darstellen, sollte Trait-EI ausschließlich auf Persönlichkeitsdimensionen und nicht auf kognitive Intelligenzkomponenten bezogen werden. Petrides und Furnham schlugen ihr formales Konzept von *Trait-EI* als leitendes Rahmenkonzept für die Integration und Systematisierung eines Forschungskomplexes zu verschiedenen Facetten emotionaler Intelligenz vor, die in den verschiedenen bestehenden sogenannten gemischten EI-Modellen enthalten sind. Andererseits wird *Fähigkeits-EI* als eine kognitiv-emotionale Fähigkeit innerhalb eines Fähigkeitsrahmenkonzepts gesehen, das mittels Tests zur Erfassung maximaler Leistung gemessen werden sollte. Deshalb sollte Fähigkeits-EI hauptsächlich auf kognitive Intelligenzkomponenten bezogen werden.
2. Obwohl es grundlegende Unterschiede zwischen Fähigkeits-EI und gemischter oder Trait-EI in Bezug auf die Konzeptualisierung und Operationalisierung von EI gibt, schließen diese beiden Ansätze sich gegenseitig nicht völlig aus, sondern ergänzen sich in Bezug auf emotionsbezogene Aspekte (siehe Ciarrochi et al., 2000; Petrides & Furnham, 2001). Fast alle existierenden Konzepte und Maße von EI umfassen zumindest vier emotionsbezogene Bereiche, die sich aus der faktoriellen Kombination der zwei Dimensionen Selbst versus Andere und Erkennen/Bewusstsein versus Regulation/Management ergeben: (a) Erkennen oder Bewusstsein der eigenen Emotionen, (b) Erkennen oder Bewusstsein der Emotionen anderer, (c)

Regulation/Management der eigenen Emotionen, (d) Regulation/Management der Emotionen anderer. Obwohl Selbstberichts-Maße emotionsbezogener Kompetenzen durch Persönlichkeitseigenschaften beeinflusst sein könnten, denken manche Autoren (z. B. Mayer et al., 2000b; Neubauer & Freudenthaler, 2001), dass sie ihren eigenen Wert haben und in der Untersuchung von EI nicht komplett missachtet werden sollten. Sie können (a) relevante Information über internale Prozesse und Erfahrungen liefern, die mit Leistungstests kaum erfasst werden können, könnten (b) zur Messung der Validität von Leistungstests genutzt werden und können (c) entweder direkt oder indirekt zur Vorhersage von Lebenserfolg beitragen.

3. Gegenwärtig wird über die Angemessenheit der Benutzung des Begriffs EI für gemischte oder Trait-EI-Modelle debattiert. Vertreter von Fähigkeitsmodellen sowie die meisten Forscher aus dem Bereich der kognitiven Intelligenz sind der Ansicht, dass der Begriff Intelligenz für streng leistungsbezogene psychologische Konstrukte vorbehalten sein sollte (einige Theoretiker argumentieren sogar, dass „Intelligenz“ ein für das klassische kognitive Intelligenzkonzept reservierter Begriff bleiben sollte). Vertreter von gemischten oder Trait-Modellen erlauben die Bezeichnung EI als einen neuen Sammelbegriff für verschiedene (alte und neue) Persönlichkeitseigenschaften. Trotzdem haben Petrides und Furnham (2001) auch die Wichtigkeit der Nutzung verschiedener Begriffe für die verbale Beschreibung von Fähigkeits- versus Trait-bezogenen Konstrukten hervorgehoben und die folgenden zwei alternativen Bezeichnungen vorgeschlagen: „kognitiv-emotionale Fähigkeit“ für die erstgenannte und „emotionale Selbstwirksamkeit“ für die letztere.
4. Im Bereich der Fähigkeitskonzepte wurden ebenfalls einige Fortschritte bezüglich der Subfaktoren erzielt, die im Bereich der EI enthalten sein sollten. Die Literatur über Modellentwicklungen und neuere empirische Daten weist darauf hin, dass Komponenten wie *emotionale Wahrnehmung* und *Emotionsmanagement/-regulation* durch Leistungstests operationalisiert werden können und sich durch Faktorenanalysen klar aufzeigen lassen. In verschiedenen Studien wurde die Nützlichkeit anderer, von Mayer und Salovey (1997) vorgeschlagener Komponenten für das Konzept der EI untergraben, namentlich die der *emotionalen Förderung des Denkens* und die *des Verständnisses und der Analyse von Emotionen*. Der gegenwärtige Status dieser Faktoren (oder zumindest ihre Operationalisierungen über die MEIS) ist größtenteils fragwürdig.
5. Sicherlich wurden in den letzten beiden Jahrzehnten viele Fragen über EI aufgeworfen. Viele von ihnen werden in dem Sonderheft der Zeitschrift *Emotion* über „Emotional Intelligence“ erörtert. Einige faszinierende Punkte sind die folgenden:
 - (a) Das vielleicht bedeutendste Thema bezüglich des neuen EI-Konzepts ist die Frage nach konvergenter und diskriminanter Validität: Wo lässt sich EI in der Fülle der bestehenden psychologischen Konstrukte einordnen? Für die konvergente Validität wurden einige Korrelationen sowohl mit (Komponenten von) kognitiven Fähigkeiten als auch mit einigen Persönlichkeitseigenschaften nachgewiesen. Hinsichtlich der diskriminanten Validität muss aber folgende Frage aufgeworfen werden: In welchem Bezug steht EI zu anderen Konstrukten, wie beispielsweise Weisheit, sozialer Intelligenz, Resilienz (d. h. Fähigkeit zur flexiblen Reaktion auf sich ändernde, insbesondere stresserzeugende Situationen) usw.? Mit den Worten von Schaie (2001) warten wir auf den Nachweis, dass „[MEIS und MSCEIT] nicht bloße Leistungsmaße bereits etablierter Persönlichkeitseigenschaften darstellen“ (S. 244, Übers. d. Verf.).

Aus der Sicht von Izard, einer Koryphäe im Bereich der Emotionsforschung, müssen wir in Frage stellen, ob sich EI nicht großteils mit gut etablierten Konzepten aus der Emotionsforschung überschneidet. Konzepte wie *emotionales Wissen* (bestehend aus Emotionswahrnehmung und Emotionskennzeichnung) und *emotionale Anpassungsfähigkeit* wurden tatsächlich schon intensiv untersucht – wenn auch vorrangig bei Kindern.

- (b) Die Frage nach der inkrementellen Validität, die der zentrale Aspekt in EI-Studien sein mag, steht in direktem Zusammenhang zu der Frage konvergenter kontra diskriminanter Validität. Roberts et al. (2001) bemerkten, dass wir – während Mayer und Kollegen bisher über eine Reihe von bedeutenden Korrelaten der EI berichtet haben – immer noch auf einen Nachweis dafür warten, dass EI nach der statistischen Kontrolle von „rivalisierenden Prädiktoren“ (Izard, 2001), nämlich intellektuelle Fähigkeit und Persönlichkeit, Kriterien im „wahren“ Leben vorhersagen kann.
- (c) Wie bereits von Mayer und Kollegen angemerkt wurde, erfordert der Appell für ein neues Konstrukt auch entwicklungsgeschichtliche Belege, das heißt die ontogenetische Entwicklung von EI muss nachgewiesen werden. Ein Nachweis bezüglich dieser Frage wurde von Mayer et al. (1999) erbracht, Schaie (2001) weist jedoch auf Unzulänglichkeiten in dieser Studie hin. Des Weiteren fordert Schaie, dass die Entwicklung der Wechselbeziehungen zwischen EI-Subkomponenten ebenfalls untersucht werden muss, das heißt „how does their structure unfold or in late life converge once again“ (S. 245). Wenn es Ähnlichkeiten mit dem Bereich der kognitiven allgemeinen Intelligenz gibt, könnten wir vielleicht auch einen Prozess der Differenzierung und Dedifferenzierung von EI-Fähigkeiten feststellen (Schaie, 2001).
- (d) Mit besonderem Augenmerk auf Bedenken, die in Bezug auf die Zweige II und III des EI 97-Modells aufkamen, merken Zeidner et al. (2001) an, dass ein Großteil des emotionalen und sozialen Wissens tatsächlich implizit und prozedural sein kann. Sie nehmen an, dass Menschen emotionale und soziale Fertigkeiten (insbesondere nonverbale) erworben haben, die häufig schwer zu verbalisieren sind. Eine Person kann ein ausgezeichnetes (akademisches) Wissen über Emotionen besitzen, aber sein Verhalten in sozialen Interaktionen kann dennoch jeglicher emotionaler Intelligenz entbehren. Wenn dies der Fall ist, könnte gegenwärtigen EI-Maßen eine nicht unbedeutende Zahl impliziter EI-Komponenten fehlen.

Ein damit zusammenhängendes Problem in diesem Bereich ist das Fehlen psychometrisch einwandfreier Maße. Es muss noch festgestellt werden, ob MEIS oder MSCEIT, die einzigen derzeit verfügbaren Messinstrumente des EI97-Modells, wirklich Fähigkeiten erfassen oder ob sie eher über verschiedene Lerngelegenheiten kumuliertes Wissen widerspiegeln (Zeidner et al., 2001). Die derzeitigen EI-Maße sind hauptsächlich kristalliner Art; es bleibt die Frage offen, ob in Zukunft mehr Tests der fluiden EI, das heißt Tests für „emotionales Schlussfolgern“, konstruiert werden können. Auch hier können wir eine starke wechselseitige Abhängigkeit von Theoretisierung und Messung feststellen. In diesem Fall führten die Messinstrumente (MEIS und MSCEIT) die EI-Forschung in eine bestimmte Richtung, ohne dass a priori die Frage beantwortet worden wäre, ob EI eher *Gf*- oder *Gc*-Fähigkeiten ähneln sollte. Dies bringt auch wichtige Implikationen für die Frage der kulturellen Relativität und der kulturellen Fairness mit sich. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang – worauf Zeidner et al. (2001) hinweisen –, dass

kristalline Tests/Konzeptualisierungen der EI (wie MEIS/MSCEIT) in höchstem Maße kulturabhängig sein könnten. Viele der westlichen kulturellen Überzeugungen könnten auf östliche Kulturen nicht anwendbar sein und ebenso sind Veränderungen über die Zeit leicht vorstellbar (in Zeiten totalitärer Regime kann wahrscheinlich ein anderes sozial-emotionales Verhalten als emotional intelligent angesehen werden als in „demokratischeren Zeiten“ usw.). Um mit Zeidner et al. (2001) zu schließen: „The weakness of EI and similar adaptive constructs is that emotional situations or ... interpersonal situations may be too broad and ill-defined to constitute a coherent adaptive challenge“ (S. 273) und „... at present it is unclear what is meant exactly by the term EI“ (S. 273).

2.7 Schlussbemerkungen

Gegenwärtig stehen wir mehreren konzeptuellen Ansätzen zur „Modellierung“ des Bereichs der EI gegenüber, die – grob klassifiziert – entweder zum Fähigkeitsbereich oder zum Bereich der Trait-/gemischten Modelle gehören. Jedoch scheinen mit Ausnahme des integrativen Ansatzes von Petrides und Furnham (2001) die vorgestellten EI-Konzeptionen/-Modelle ziemlich isoliert dazustehen, da ihre Entwicklung hauptsächlich „psychometrisch geleitet“, das heißt eng an die für sie konstruierten Messinstrumente gebunden, ist. Angesichts der Tatsache, dass die Forschung zur kognitiven Intelligenz auf ähnliche Weise begonnen hat, kann dieser Ansatz nicht an sich als falsch betrachtet werden. Trotzdem fehlt es den bisher vorgestellten Modellen an integrierenden Theorien und Ergebnissen aus verwandten Gebieten wie der Emotionspsychologie und biologischen Ansätzen, worauf von Matthews et al. (2002) in überzeugender Manier hingewiesen wurde. Die Forschung zur kognitiven Intelligenz nahm diesen Weg: Angefangen mit der psychometrischen Perspektive haben viele Jahrzehnte der Intelligenzforschung eine starke Betonung der strukturellen Aspekte erlebt. Die Forschung zu entwicklungsbezogenen Aspekten, biologischen, psychologischen und soziologischen Korrelaten begann hingegen relativ spät. Beispielsweise wurden vor den 70er Jahren keine ernsthaften Bemühungen unternommen, den IQ auch biologisch zu erklären (Neubauer & Fink, 2005). Aus dieser Perspektive gesehen hat die EI einen langen Weg vor sich: Auf der „Input-Seite“ (den Ursachen) muss das Konstrukt besser an die Emotionspsychologie angebunden werden, biologische Korrelate sollten ermittelt werden und der Einfluss von Anlage und Umwelt sollte durch genetische Verhaltensforschung eingeschätzt werden etc. Bezüglich der „Output-Seite“ (den Effekten) muss die Psychologie sowohl die psychologischen als auch die soziologischen Korrelate von EI untersuchen. Wie Matthews et al. (2002) anmerken, sollte diese Forschung auch bei der Beantwortung der wahrscheinlich wichtigsten Fragen helfen: „Is EI an underlying competence? Is EI an outcome of more basic psychological factors?“ (S.531).

Diese Fragen beziehen sich auf den wahrscheinlich fundamentalsten Aspekt: In Anbetracht der enormen Vielfalt an existierenden psychologischen Konstrukten und ihren grundlegenden Theorien bleibt die Frage offen, ob EI tatsächlich ein neues bedeutungsvolles psychologisches menschliches Merkmal beschreibt oder ob es nur eine neue Bezeichnung für bereits existierende Konstrukte darstellt. Ebenso könnte die Untersuchung von EI auch als ein Versuch zur Reanimation des verwandten, aber historisch doch recht erfolglosen Konzepts der sozialen Intelligenz gesehen werden. Sobald die Beziehung zwischen diesen beiden Konzepten geklärt ist und gleichzeitig integrative Ansätze zur EI die Grenzen ihrer Bedeutung abgesteckt und die Subkomponenten von EI ermittelt haben, sollten alle Bemühungen auf die Entwicklung reliabler und valider Leistungsmessungen von EI gerichtet werden. Wenn deren inkrementelle Validität

jenseits etablierter Konstrukte sowohl aus dem Fähigkeits- als auch aus dem Eigenschaftsbereich nachgewiesen werden kann, wird das Konzept der EI seinen Zweck erfüllt haben.

Literatur

- Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D. & Thomé, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; An application of the Emotional Quotient inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107–1118.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D. & Rhee, K. S. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 343–362). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brody, N. (1992). *Intelligence* (2nd ed.). London: Academic Press.
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C. & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539–561.
- Ciarrochi, J., Deane, F. P. & Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32, 197–209.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Davies, M., Stankov, L. & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989–1015.
- Dawda, D. & Hart, S. D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28, 797–812.
- Dulewicz, S. V. (1998). *Personal Competency Framework Manual*. Windsor, UK: ASE.
- Dulewicz, S. V. & Herbert, P. J. A. (1999). Predicting advancement to senior management from competencies and personality data: A 7-year follow-up study. *British Journal of Management*, 10, 13–22.
- Freudenthaler, H. H. & Neubauer, A. C. (2001). Emotionale Intelligenz. In B. B. Seiwald, J. Guthe, H. Petermann, J. F. Beckmann & M. Roth (Eds.), *6. Arbeitstagung der Fachgruppe für Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik der Deutschen Gesellschaft für Psychologie* (pp. 46–48). Leipzig, Germany: Leipziger Universitätsverlag.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional*

- intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp. 27–44). San Francisco: Jossey-Bass.
- Izard, C. E. (2001). Emotional intelligence or adaptive emotions? *Emotion, 1*, 249–257.
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mayer, J. D. (2001). A field guide to emotional intelligence. In J. Ciarrochi, J. P. Forgas & J. D. Mayer (Eds.), *Emotional intelligence and everyday life* (pp. 3–24). New York: Psychology Press.
- Mayer, J. D. (2002). Foreword. In L. F. Barrett & P. Salovey (Eds.), *The wisdom in feeling: Psychological processes in emotional intelligence*. New York: Guilford Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence, 27*, 267–298.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment, 54*, 772–781.
- Mayer, J. D. & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence, 22*, 89–113.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence, 17*, 433–442.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000a). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and a mental ability. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 92–117). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000b). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396–420). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion, 1*, 232–242.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion, 3*, 97–105.
- Neubauer, A. C. & Fink, A. (2005). Basic information processing and the psychophysiology of intelligence. In R. J. Sternberg & J. Pretz (Eds.), *Cognition and intelligence: Identifying the mechanisms of mind* (pp. 68–87). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Neubauer, A. C. & Freudenthaler, H. H. (2001). Emotionale Intelligenz: Ein Überblick. In E. Stern & J. Guthke (Eds.), *Perspektiven der Intelligenzforschung* (pp. 205–232). Lengerich, Germany: Pabst.
- Neubauer, A. C. & Freudenthaler, H. H. (2002). Sind emotionale traits als Fähigkeiten messbar? *Zeitschrift für Personalpsychologie, 1*, 177–178.
- Newsome, S., Day, A. L. & Catano, V. M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29*, 1005–1016.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29*, 313–320.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*, 425–448.

- Roberts, R. D., Zeidner, M. & Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion, 1*, 196–231.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*, 185–211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S., Turvey, C. & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp. 125–154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schaie, K. W. (2001). Emotional intelligence: Psychometric status and developmental characteristics—Comment on Roberts, Zeidner, and Matthews (2001). *Emotion, 1*, 243–248.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*, 262–274.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*, 167–177.
- Weber, H. & Westmeyer, H. (2001). Die Inflation der Intelligenzen. In E. Stern & J. Guthke (Eds.), *Perspektiven der Intelligenzforschung* (pp. 251–266). Lengerich, Germany: Pabst Science Publisher.
- Wechsler, D. (1958). *The measurement and appraisal of adult intelligence* (4th ed.). Baltimore: Williams & Wilkins.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zeidner, M., Matthews, G. & Roberts, R. D. (2001). Slow down, you move too fast: Emotional intelligence remains an “elusive” intelligence. *Emotion, 1*, 265–275.